

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA  
APUSKESMAS SE- KABUPATEN KUDUS**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MURIA KUDUS  
2016**

**TESIS**

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA  
PADA PUSKESMAS SE- KABUPATEN KUDUS**

Oleh :

**MOKHAMAD NASIBAN**

NIM. 2014.01.057

telah dipertahankan di depan penguji  
pada tanggal 15 Agustus 2016  
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui ,  
Tim Pembimbing,

Pembimbing Utama

  
**Dr. MOKHAMAD ARWANI, SE, MM**  
NIDN. 0610057804

Pembimbing Anggota

  
**Dr. Drs. H. M. ZAINURI, MM**  
NIDN. 0615076301

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Muria Kudus

  
**Dr. Drs. JOKO UTOMO, MM**  
NIDN. 0625076401

## HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS

**JUDUL : ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI KEPUASAN  
KERJA PADA PUSKESMAS SE- KABUPATEN KUDUS**

Nama Mahasiswa : MOKHAMAD NASIBAN  
NIM : 2014.01.057  
Program Studi : Magister Manajemen  
Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

TIM PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Mokhamad Arwani, SE, MM (.....)

Anggota : Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM (.....)

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji : Dr. Drs. Joko Utomo, MM (.....)

Tanggal Ujian : 15 Agustus 2016

## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa Tesis dengan judul :

### **ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PUSKESMAS SE- KABUPATEN KUDUS**

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia gelar MAGISTER MANAJEMEN di cabut, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kudus,

2016



Penulis

**MOKHAMAD NASIBAN**

## RIWAYAT HIDUP

Mokhamad Nasiban, Demak 06 April 1970 Anak dari Ayah M. Kasgi dan Ibu Sulastri, SD Negeri Wilalung 1 lulus tahun 1982, SMPN Gajah 1 Demak Lulus Tahun 1985, SPK Pemkab Kudus lulus tahun 1989, UNIMUS Semarang Lulus tahun 2004, saat ini bekerja di UPT Puskesmas Kaliwungu Kabupaten Kudus.

Kudus, 2016

Penulis

**Mokhamad Nasiban**



## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Suparno, SH, M.S, selaku Rektor Universitas Muria Kudus yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan Pasca Sarjana di Universitas Muria Kudus.
2. Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UMK yang telah memberikan kemudahan dan memotivasi dalam menyelesaikan studi.
3. Dr. Drs. Joko Utomo, MM, selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan studi.
4. Dr. M. Arwani, SE, MM, selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan demi penyempurnaan Tesis ini.
5. Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM, selaku pembimbing anggota yang telah membimbing serta memberi saran hingga terwujudnya tesis ini.
6. Paradosendan rekan-rekan penulis di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah banyak memberikan bantuan atau ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan karuniaNya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.

Kudus, 2016

Penulis

**MOKHAMAD NASIBAN**



## KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PUSKESMAS SE- KABUPATEN KUDUS**. Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen (S-2) di Universitas Muria Kudus.

Sebagai sebuah tesis tentunya tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karenanya kami harapkan kritik, saran, dan masukan yang membangun. Tidak lupa kami juga sampaikan ucapan terima kasih kepada Dr. M. Arwani, SE, MM dan Dr. Drs. H. M. Zainuri, MM, yang telah memberikan dukungan sehingga Tesis ini dapat selesai sesuai rencana.

Akhir kata semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca. Dengan segala kekurangannya semoga mampu memberikan sumbangsih kendati kecil untuk diterapkan baik dalam praktek maupun untuk penelitian selanjutnya.

Kudus, 2016

Penulis

**MOKHAMAD NASIBAN**

## ABSTRAK

Pegawai tidak dapat berhasil mencapai prestasi tanpa kerja keras. Prestasi kerja merupakan upaya individu pegawai berdasarkan karakteristik dan kecakapan mental individu itu sendiri untuk mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab, kemampuan melaksanakan untuk mencapai target waktu maupun hasil yang diinginkan bahkan melebihi dari target tertentu. Disini pemimpin berperan khusus mengidentifikasi apa dan bagaimana memotivasi para bawahannya, sehingga dapat menemukan kepuasan kerja.

Penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh tidak langsung kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai Puskesmas di Kecamatan Se-Kabupaten Kudus. Desain dalam penelitian ini menggunakan desain faktorial yaitu dengan memperhatikan kemungkinan adanya variabel *intervening* yang mempengaruhi perlakuan (variabel independen) terhadap variabel dependen. Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Kabupaten Kudus yang meliputi 19 Puskesmas dengan jumlah populasi sebanyak 602 orang. Sampel perhitungan jumlah sampel minimal yang harus ada sebanyak 170 orang. Jenis dan sumber data menggunakan data primer, dan data sekunder. Metode Pengumpulan Data menggunakan angket (kuesioner). Uji Instrumen Penelitian meliputi uji validitas dan Uji Reliabilitas. Teknik Analisis menggunakan SEM atau *Structural Equation Modelling* yang dioperasikan melalui program AMOS.

Kesimpulan penelitian atas kesimpulan dari hipotesa dalam penelitian adalah pengaruh variabel eksogen yang memiliki pengaruh paling besar adalah pengaruh antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Se-Kabupaten Kudus, sedangkan pengaruh paling kecil yaitu kepemimpinan terhadap prestasi kerja. Sedangkan secara keseluruhan variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. *Kepemimpinan* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Se-Kabupaten Kudus, Motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Kepuasan Kerja memiliki peran yang cukup penting dalam memediasi pengaruh Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Se-Kabupaten Kudus. Karena bagi individu yang mempunyai Kepuasan Kerja menjadi ukuran mereka untuk lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Kata kunci : Kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, prestasi kerja.



## ABSTRACT

Employees cannot attain the achievements without hard work. Work achievement is an attempt individual employees based on individual characteristics and mental prowess itself to achieve results in the quality and quantity of work with full responsibility, the ability carry out to achieve the target time or the desired results even exceeded the target. Here the special role leaders identify what and how to motivate the soldiers, so that it can find job satisfaction.

The research aims to test the influence of indirect leadership and motivation of working against the work achievement job satisfaction as the intervening variables on employee health centers in district in Kudus. The design in this study using a factorial design that is by paying attention to the possibility of intervening variables that affect the treatment of the (independent variable) for the dependent variable. The population used in this research was an employee of the Health District that includes Holy 19 Clinics with a total population of 602 people. A sample calculation of the minimum amount of sample that there should be as many as 170 people. Types and sources of data using primary data, secondary data. Data collection method using question form (questionnaire). Research Instruments include test test Test validity and reliability. Engineering Analysis using SEM or Structural Equation Modelling which is operated through the course of AMOS.

Conclusion the research conclusions of hypothesis in research is the influence of exogenous variables that have the greatest influence is the influence between the job satisfaction employees on work achievement against public health Se-Holy District, while most smaller influence leadership towards the achievement of the work. While the overall variables exogenous to endogenous variables, job satisfaction has significant effects against the work achievement. Influential leadership significantly to achievement of work employees on public health Se-Kudus, motivation work achievement effect on employees. Job satisfaction has a fairly important role in the mediate influence leadership, and motivation toward accomplishment of work employees on public health in\_Kudus. As for the individual who had job satisfaction into their size for more excitement in improving its performance.

Keywords: Leadership, work motivation, job satisfaction, work achievement.

## DAFTAR ISI

|   | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL .....                       | i       |
| HALAMAN PENGESAHAN TESIS .....            | ii      |
| HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS ..... | iii     |
| PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS.....        | iv      |
| UCAPAN TERIMA KASIH .....                 | v       |
| RIWAYAT HIDUP .....                       | vi      |
| KATA PENGANTAR .....                      | vii     |
| ABSTRAK .....                             | viii    |
| ABSTRACT .....                            | ix      |
| DAFTAR ISI .....                          | x       |
| DAFTAR TABEL .....                        | xiii    |
| DAFTAR GAMBAR .....                       | xv      |
| BAB I. PENDAHULUAN .....                  | 1       |
| 1.1. Latar Belakang.....                  | 1       |
| 1.2. Perumusan Masalah .....              | 3       |
| 1.3. Tujuan Penelitian .....              | 4       |
| 1.4. Manfaat Penelitian .....             | 5       |
| BAB II. TELAAH PUSTAKA .....              | 6       |
| 2.1. Kepemimpinan .....                   | 6       |
| 2.2. Motivasi Kerja.....                  | 9       |
| 2.3. Kepuasan Kerja .....                 | 14      |
| 2.4. Prestasi Kerja.....                  | 17      |
| 2.5. Pengaruh Antar Variabel .....        | 20      |

|  |    |
|--|----|
| 2.6. Penelitian Terdahulu .....  | 26 |
| BAB. III. KERANGKA KONSEP PENELITIAN DAN HIPOTESIS .....                         | 29 |
| 3.1. Kerangka Pemikiran Teoritis .....   | 29 |
| 3.2. Hipotesis .....   | 29 |
| BAB IV. METODE PENELITIAN .....  | 31 |
| 4.1. Desain Penelitian .....   | 31 |
| 4.2. Populasi dan Sampel .....   | 31 |
| 4.3. Variabel Penelitian .....   | 33 |
| 4.4. Jenis dan Sumber Data .....   | 36 |
| 4.5. Metode Pengumpulan Data .....   | 36 |
| 4.6. Uji Instrumen Penelitian .....  | 37 |
| 4.7. Teknik Analisis .....   | 39 |
| BAB V. ANALISIS DATA .....   | 46 |
| 5.1. Analisis Deskriptif .....   | 46 |
| 5.1.1. Identitas Responden .....   | 46 |
| 5.1.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel .....                               | 49 |
| 5.2. Analisis Inferensial .....  | 54 |
| 5.2.1. Evaluasi atas Asumsi-Asumsi SEM.....                                      | 54 |
| 5.2.2. Analisi Faktor Konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis) .....          | 56 |
| 5.2.3. Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) atau Full Model ..... | 63 |
| .....  | 66 |
| 5.2.4. Pengujian Hipotesis .....   | 68 |
| 5.2.5. Pengaruh Total .....  | 69 |

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 5.3. Pembahasan .....               | 77 |
| BAB VI. SIMPULAN DAN IMPLIKASI..... | 77 |
| 6.1. Simpulan.....                  | 77 |
| 6.2. Implikasi .....                | 79 |
| DAFTAR PUSTAKA .....                |    |
| LAMPIRAN                            |    |



## DAFTAR TABEL

| Tabel   | Halaman |
|---|---------|
| 3.1. Perincian Pengambilan Sampel.....  | 32      |
| 3.2. <i>Goodnes of Fit Index</i> .....  | 40      |
| 5.1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....  | 46      |
| 5.2. Karakteristik Berdasarkan Usia .....   | 47      |
| 5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan<br>Pegawai .....                        | 48      |
| 5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....   | 48      |
| 5.5. Frekuensi Variabel Kepemimpinan .....  | 49      |
| 5.6. Frekuensi Variabel Motivasi.....   | 51      |
| 5.7. Frekuensi Variabel Kepuasan Konsumen .....   | 52      |
| 5.8. Frekuensi Variabel Prestasi Kerja .....  | 53      |
| 5.9. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> kepemimpinan                                  | 57      |
| 5.10. $(X_1)$ <i>Loading Factors</i> $(\lambda)$ Pengukuran Variabel<br>Kepemimpinan $(X_1)$ . .... | 57      |
| 5.11. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> Motivasi kerja $(X_2)$                       | 59      |
| 5.12. <i>Loading Factors</i> $(\lambda)$ Pengukuran Variabel Motivasi $(X_2)$ .....                 | 59      |
| 5.13. Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit Indices</i> Kepuasan Kerja<br>$(Y_1)$ .....              | 60      |
| 5.14. <i>Loading Factors</i> $(\lambda)$ Pengukuran Variabel Kepuasan Kerja<br>$(Y_1)$ .....        | 61      |
| 5.15. <i>Loading Factors</i> $(\lambda)$ Pengukuran Variabel Kinerja $(Y_2)$ .....                  | 62      |
| 5.16. Pengujian Kesesuaian Analisis <i>Structural Equation<br/>Modelling</i> .....                  | 64      |



|   |    |
|---|----|
| 5.17. Hasil Estimasi Parameter Pengaruh Langsung antar Variabel Berdasarkan Model SEM ..... | 65 |
| 5.18. Hasil Pengujian Hipotesis (Pengaruh langsung dan tidak langsung) .....                | 66 |
| 5.19. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung .....  | 69 |





## DAFTAR GAMBAR

| Gambar  | Halaman |
|---|---------|
| 3.1. Kerangka Pemikiran .....                                 | 29      |
| 5.1. Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)..... | 63      |



## BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Kepemimpinan yang baik merupakan salah satu syarat utama dalam menunjang kelancaran proses berjalannya suatu kehidupan di dalam organisasi. Bagaimana tidak, manusia merupakan suatu makhluk yang aneh, yang sulit sekali dimengerti bahkan oleh manusia itu sendiri. Oleh karena itu barangsiapa yang mampu mengatur manusia untuk melakukan suatu pekerjaan, maka dia termasuk salah satu manusia yang memiliki ciri-ciri kepemimpinan yang berhasil. Model kepemimpinan yang dia gunakan dalam mengatur orang lain dapat kita pelajari dan terapkan apabila mengalami kondisi yang serupa.

Model kepemimpinan dalam suatu keadaan tidak dapat diterapkan dengan begitu saja pada keadaan lain yang membutuhkan pemecahan di dalam masalah kepemimpinan. Hal ini perlu diteliti dengan lebih jauh sehingga dapat diterapkan model kepemimpinan yang dibutuhkan. Puskesmas di Kabupaten Kudus Kudus merupakan salah satu usaha jasa yang bergerak pada kesehatan, telah berusaha menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang bisa mengarahkan, memberikan dukungan, berpartisipasi dan orientasi pada prestasi yang efektif.

Para pegawai kadang-kadang ada yang pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan, akan tetapi ada pula yang kadang-kadang pulang lebih lambat dari jam kerja yang telah ditentukan. Pengelolaan sumber daya manusia yang seperti ini dapat dikatakan kurang<sup>1</sup>, karena terjadi ketidakadilan dalam

masalah jam kerja. Akan tetapi apakah hal seperti itu yang terjadi? Kadang-kadang pegawai yang pulang lebih lambat dari jam kerja yang telah ditentukan justru malah senang daripada pulang lebih awal.

Motivasi kerja dan kepemimpinan yang ada pada pegawai Puskesmas Se-Kudus tentunya banyak sekali dan berbeda satu dengan yang lainnya. Masalah yang kerap terjadi di Puskesmas di Kabupaten Kudus antara lain pencapaian pelaksanaan tugas terkadang lamban dan tingkat pencapaian pelaksanaan tugas masih perlu ditingkatkan, pekerjaan yang menjadi tanggung jawab kurang maksimal penanganannya. Pimpinan belum secara maksimal menjelaskan prosedur pelaksanaan tugas dan pekerjaan. Beberapa karyawan melakukan pekerjaan masih terdorong akan pemenuhan kebutuhan fisiknya saja, sehingga belum secara menyeluruh termotivasi karena adanya kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan berkelompok, dan kebutuhan aktualisasi diri.

*Research gap* penelitian terdahulu yakni Saweduling (2013) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Eko Aprihadi Cahyono (2012) berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap variabel prestasi kerja. Paulus Saweduling (2013) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan Melti Luviansi, Abdul Djalil, Roby Sambung (2012) Luviansi, Djalil, Sambung (2012), motivasi kerja yang baik tidak dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Permasalahan yang ada di puskesmas di Kabupaten Kudus diantaranya adalah: dari 19 pusat kesehatan masyarakat (puskesmas) yang ada di Kabupaten Kudus hanya 3 yang sudah terakreditasi dan hanya 9 puskesmas yang melayani rawat inap sehingga administrasi, progra kerja dan pelayanan harus ditingkatkan sebagai tanggungjawan pimpinan puskesmas untuk

meningkatkan prestasi kerja. Pegawai mengharapkan diberi kesempatan melanjutkan pendidikan dengan biaya pemerintah serta mengikuti pelatihan, kemudahan dan kesempatan menjadi Pegawai Negeri Sipil sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan pengetahuan, dan keterampilan, karier dan kinerja sebagai motivasi mereja

Tidak ada seorangpun yang dapat mencapai prestasi yang berhasil tanpa kerja keras dalam disiplin yang luar biasa dan ketat. Prestasi kerja merupakan upaya individu pegawai berdasarkan karakteristik dan kecakapan mental individu itu sendiri untuk mencapai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab, kemampuan melaksanakan untuk mencapai target waktu maupun hasil yang diinginkan bahkan melebihi dari target tertentu. Disini pemimpin berperan khusus mengidentifikasi apa dan bagaimana memotivator para bawahannya, sehingga dapat menemukan kepuasan kerja. Maka suka tidak suka dan mau tidak mau pemimpin dapat membina dan memberi arahan pada pegawai agar mau untuk berkinerja lebih tinggi sehingga dapat mencapai disiplin maupun prestasi kerja (Sutikno, 2010:21). Menghadapi kondisi yang demikian, penulis tertarik untuk meneliti Puskesmas di Kabupaten Kudus.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dinyatakan secara sistematis sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Puskesmas Se-Kabupaten Kudus?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada

pegawai di Puskesmas Se-Kabupaten Kudus?

1.2.3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada pegawai di Puskesmas Se-Kabupaten Kudus?

1.2.4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai di Puskesmas Se-Kabupaten Kudus?

1.2.5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai di Puskesmas Se-Kabupaten Kudus?

1.2.6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada pegawai di Puskesmas Se-Kabupaten Kudus?

1.2.7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada di Puskesmas Se-Kabupaten Kudus?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah untuk :

1.3.1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Puskesmas Se-Kabupaten Kudus.

1.3.2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di Puskesmas Se-Kabupaten Kudus.

1.3.3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja pada pegawai di Puskesmas Se-Kabupaten Kudus.

1.3.4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai di Puskesmas Se-Kabupaten Kudus.

1.3.5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada pegawai di Puskesmas Se-Kabupaten Kudus.

1.3.6. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap prestasi kerja



melalui kepuasan kerja pada pegawai di Puskesmas Se-Kabupaten Kudus.

1.3.7. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pada pegawai di Puskesmas Se-Kabupaten Kudus.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen di Puskesmas Se-Kabupaten Kudus di dalam mengambil langkah-langkah untuk mengambil keputusan penting tentang masalah kepemimpinan dan melihat dengan lebih jauh tentang masalah kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja serta prestasi kerja pegawai.

